

Grain de Sable n° 492

8 décembre 2004



Délocalisations ou coopératives ouvrières ?

Dans ce numéro

1.- Quelles limites aux délocalisations d'entreprises ?
Par Michel Lasserre, http://www.m-lasserre.com
Le phénomène des délocalisations d'entreprises a commencé à prendre de l'ampleur à partir des années 80, ceci en lien direct avec la politique de libéralisation globale qui s'est mise en place à la même époque sous la pression des lobbies financiers et industriels. Il fut facilité par une forte baisse du coût des communications et des transports, permise par le progrès technologique et une demande croissante pour ce type de service. Depuis, les délocalisations d'entreprises n'ont cessé de prendre de l'ampleur.

2.- Les coopératives ouvrières de Mondragon – Une réponse autogestionnaire à la mondialisation
Par Joël Martine, http://joel.martine.free.fr
Les coopératives ouvrières, ça marche.
…. Et ça marche d'autant mieux si elles sont fédérées en un réseau ayant son propre système de financement.

1.- Quelles limites aux délocalisations d'entreprises ?

Le phénomène des délocalisations d'entreprises a commencé à prendre de l'ampleur à partir des années 80, ceci en lien direct avec la politique de libéralisation globale qui s'est mise en place à la même époque sous la pression des lobbies financiers et industriels. Il fut facilité par une forte baisse du coût des communications et des transports, permise par le progrès technologique et une demande croissante pour ce type de service. Depuis, les délocalisations d'entreprises n'ont cessé de prendre de l'ampleur.

Du point de vue des propriétaires des entreprises, seuls véritables décideurs en cette affaire, le prétexte aux délocalisations est sans ambiguïté : il s'agit essentiellement de baisser les coûts de production via la baisse du coût du travail. En effet, les choix de chaque entreprises sont déterminés en fonction de mécanismes micro-économiques dont un élément principal est la concurrence. Dans son secteur, chaque entreprise doit augmenter ses parts de marchés, ce qui passe inévitablement par une baisse des coûts de production. Pour y arriver, la baisse de la masse salariale devient rapidement un objectif incontournable, et la délocalisation un moyen des plus efficaces. Les délocalisations sont donc ici perçues comme un phénomène positif.

Du côté des salariés, le point de vue est tout à fait différent. Les délocalisations correspondent à des pertes d'emploi, donc de revenus. Elles aboutissent dans certaines régions à des désertifications industrielles, à des taux de chômage importants et à une misère économique et sociale croissante. D'autre part, elles sont de plus en plus à l'origine d'un odieux chantage à l'emploi, aboutissant à une dégradation des conditions de travail et des salaires.

Du point de vue des gouvernements, la situation est beaucoup moins claire. D'un côté, les délocalisations peuvent permettre la croissance extérieure d'entreprises nationales, ainsi qu'une tendance à la baisse des prix. Mais d'un autre, elles sont susceptibles d'entraîner des difficultés d'ordre macro-économiques car elles ont un impact négatif sur la croissance, sur les chiffres du chômage, ainsi que sur la balance du commerce extérieur. Elles sont aussi à l'origine d'un mécontentement social aux incidences électorales peu favorables. Même si certaines études ont semblé montrer que les délocalisations pouvaient créer plus d'emplois qu'elles n'en supprimaient, personne ne semble dupe et l'inquiétude apparaît de plus en plus dans les discours politiques. Des mesures sont d'ailleurs envisagées, et c'est ainsi que le gouvernement Raffarin prévoit la création de "pôles de compétitivité" où les entreprises bénéficieraient d'allègement fiscaux.

Face aux délocalisations, c'est donc l'inquiétude qui se répand. Ceci d'autant plus que ce phénomène ne concerne plus seulement les productions de biens à faible technologie, mais aussi les services, ainsi que les biens de haute technologie ou même la recherche et le développement. C'est Airbus qui, en 2005, va mettre en place un centre d'ingénierie en Chine pour travailler sur des avions de nouvelle génération. Les questions qui se posent alors le plus souvent sont de deux types :

- que peut-on faire pour enrayer le phénomène des délocalisations ?
- quelles conséquences pourrait entraîner une généralisation des délocalisations ?

Pour stopper les délocalisations, dans le contexte d'un système économique libéral et mondialisé, il est devenu pratiquement impossible d'envisager des mesures contraignantes nationales. En effet, des interdictions, ou des mesures fiscales dissuasives, pénaliseraient d'autant plus nos propres entreprises face à la concurrence étrangère. C'est certes un argument de droite, mais il reste néanmoins incontournable. De telles mesures ne peuvent être conçues que d'un point de vue global, et les contradictions d'intérêts nationaux ne permettent guère de l'envisager dans le contexte actuel. Quant aux "mesures d'attractivité", tels les fameux pôles de compétitivité raffariniens : d'une part, ce type de mesures institutionnalise le dumping économique et social contre lequel il prétend lutter, d'autre part, si cette mesure peut empêcher temporairement certaines

délocalisations, rien n'indique qu'elle pourra avoir un effet durable et que les entreprises concernées ne seront pas ultérieurement amenées à délocaliser pour rester toujours compétitives. D'ailleurs, on a déjà plusieurs exemples d'entreprises délocalisant après avoir bénéficié d'aides publiques. En fait, il semble très difficile d'enrayer le mécanisme des délocalisations, et, en dehors de nombreux voeux pieux, personne n'a de solution vraiment efficace. Pour l'instant, comme l'a récemment déclaré M. Seillères à propos des délocalisations : "nous ne sommes pas encore confrontés à un phénomène qui puisse peser durablement sur la croissance de notre pays". Non, pas encore, mais la délocalisation de la production n'est pas une simple conséquence de la mondialisation, elle en est un élément constitutif, et les délocalisations ne peuvent donc que logiquement se poursuivre avec la poursuite de la mondialisation.

Dans un premier temps, grâce à la baisse des coûts de production induite par une délocalisation, une entreprise peut voir croître ses parts de marchés et ses profits. Seulement, la concurrence ne va pas rester sans réagir et va inévitablement devoir mettre en oeuvre des mesures similaires. Dans un deuxième temps, les avantages concurrenciels permis par la délocalisation vont donc se voir annulés. C'est ainsi que les entreprises états-uniennes ayant profité des délocalisations au Mexique partent maintenant en Chine pour pouvoir diminuer encore leurs coûts de production. Chaque délocalisation en appelle donc d'autres, et nous avons alors affaire à une spirale qui a toutes les raisons de s'amplifier. Ce sont alors nos emplois qui vont être de plus en plus touchés, notre croissance, la consommation des ménages, bref tout sur quoi reposent nos grands équilibres macro-économiques nationaux. Comment pourrait-on concevoir une délocalisation sans cesse croissante de notre production, sans envisager quelque part l'existence d'un seuil de rupture de ces grands équilibres ?

Du point de vue de l'économie des pays développés, le phénomène des délocalisations montre donc qu'il existe une limite bien réelle à la mondialisation.

Par Michel Lasserre

2.- Les coopératives ouvrières de Mondragon – Une réponse autogestionnaire à la mondialisation

Les coopératives ouvrières, ça marche.
…. Et ça marche d'autant mieux si elles sont fédérées en un réseau ayant son propre système de financement.

C'est le cas de MONDRAGON CORPORACION COOPERATIVA (MCC), un groupe industriel de 218 entreprises dont la moitié sont des coopératives, dans les secteurs de la construction, les machines-outils, l'électro-ménager, la distribution, un peu l'agriculture, etc. A l'origine, quelques coopératives à Mondragon au Pays Basque espagnol. En 1959 elles se sont dotées d'une coopérative de crédit, dans l'esprit de mettre les outils économiques au service de l'homme. Ce qui leur a permis d'essaimer. Dans les années 70 elles ont créé un centre de recherche technologique. Ces moyens financiers et technologiques ont été renforcés dans les années 80 pour faire face à la concurrence capitaliste du marché européen et de la mondialisation. MCC est devenu le 7ème groupe d'entreprises en Espagne, et il a maintenant 38 sites de production à l'étranger (France, Grande-Bretagne, Pologne, Brésil, Chine, etc., en tout 14 pays). MCC possède sa propre banque, la Caja Laboral[1].
Une petite multinationale, donc, mais dont le fonctionnement n'a rien à voir avec celui d'un groupe capitaliste organisé de haut en bas et commandé par les grands actionnaires. C'est l'inverse : la direction du groupe est élue par un congrès annuel des représentants de toutes les entreprises, c'est-à-dire des travailleurs puisque chaque coopérative est et reste propriété de ses salariés. C'est l'assemblée des travailleurs de l'entreprise qui définit ses orientations et élit sa direction, au suffrage égalitaire : une personne, une voix. L'assemblée des travailleurs élit aussi un Conseil Social, qui joue à peu près le rôle d'un syndicat.

---

[1]. Pour en savoir plus : http://www.mondragon.mcc.es et articles en anglais d'observateurs extérieurs : http://www.sfworlds.com/linkworld/mondragon.html.

Les travailleurs co-propriétaires

Chaque travailleur possède personnellement une part du capital de son entreprise, qu'il a investie lorsqu'il est devenu sociétaire. Sur cette base il reçoit une part des bénéfices comme un actionnaire (en plus de son salaire). Autrement dit les travailleurs-propriétaires se partagent les bénéfices. Mais une partie de ces bénéfices, dont le montant est décidé par l'assemblée de l'entreprise, doit obligatoirement être réinvestie dans l'entreprise. Ainsi le capital collectif augmente par augmentation de la propriété de chacun. Le reste est empoché par les individus comme intérêts de leur part de capital. Cet intérêt ne dépasse pas 7,5% ; il est donc beaucoup moins lourd pour l'entreprise que les intérêts à 14% ou plus qu'exigent aujourd'hui les actionnaires des entreprises capitalistes sous peine de « licenciements boursiers » ! D'un autre côté, l'investissement dans l'entreprise reste avantageux comparé à d'autres formes d'épargne. Bref, le sociétaire travaille pour lui et pour ses collègues, et pas pour des actionnaires extérieurs, sans compter le plaisir de faire partie d'une collectivité solidaire ! En plus de l'intérêt de base, les salariés sur poste de responsabilité reçoivent une participation aux bénéfices (ou aux pertes éventuelles !) plus ou moins importante selon leur niveau de responsabilité. Enfin le travailleur qui quitte l'entreprise ou part en retraite retire sa part du capital (son apport initial augmenté des dividendes capitalisés) ou la vend à d'autres sociétaires.

L'éventail salarial, initialement de 1 à 3, est actuellement de 1 à 6, afin de rester attractif pour les salariés très qualifiés et d'encadrement. Les salaires ouvriers sont parmi les plus élevés de la profession localement ; les salaires des cadres sont nettement inférieurs à ceux du privé.

Un financement inter-entreprises original

Ce que les coopératives de MCC font mieux que les autres, c'est qu'une partie de leurs bénéfices est d'abord versée à un fonds inter-entreprises du groupe, qui lui va investir cet argent dans les différentes entreprises pour aider à leur développement ou les soutenir en cas de difficulté. Cela permet d'anticiper les restructurations, mieux que ne le ferait une coopérative isolée, et sans faire de dégâts humains ! Il y a aussi un fonds commun pour la formation et un pour la prévoyance sociale. C'est ce dispositif de financement qui donne aux coopératives de MCC les moyens d'être concurrentielles face aux entreprises capitalistes.

Tout cela marche grâce à une éthique de la démocratie d'entreprise et de la solidarité, qui ne s'est pas démentie depuis cinquante ans. Le résultat, c'est un groupe dynamique, qui développe des emplois qualifiés et qui ne laisse personne sur le carreau : les avantages du capitalisme sans ses inconvénients !

En plus, MCC participe au développement local au Pays Basque en concertation avec les pouvoirs publics et finance des œuvres sociales.

Mondragon fait rêver

Chaque année nous voyons fermer des entreprises pourtant viables et utiles dans le tissu économique local, pour la seule raison que les actionnaires demandent le maximum de profit. Un réseau comme celui de Mondragon pourrait proposer aux équipes de salariés menacés par les « licenciements boursiers » de sauver leur emploi en montant une coopérative. Ce n'est pas le choix de MCC : pour eux, le premier critère pour fonder un établissement est sa complémentarité industrielle dans la stratégie de développement du groupe. Mais ce serait sans doute possible, s'il y avait aussi la volonté politique de collectivités locales et l'engagement de banques coopératives existantes.

On pourrait donc imaginer un réseau qui développerait une alternative aux règles du jeu capitalistes. Cela permettrait que l'économie alternative et solidaire ne reste pas cantonnée à des activités peu rentables et au créneau de l'insertion.

On peut aussi s'inspirer du fonctionnement de MCC pour imaginer ce que pourrait être aujourd'hui un secteur d'entreprises autogérées, servant de banc d'essai pour une future réorganisation socialiste de l'ensemble de l'économie. Avec toutefois d'importantes différences : notamment, il vaudrait mieux que le fonds de financement interentreprises soit un service public, plutôt que d'appartenir à un groupe industriel en concurrence avec d'autres[2].

---

[2]. Sur ce débat, voir surtout Tony Andréani, *Le Socialisme est (à)venir*, éd. Syllepse, 2004, tome 2,

Nouveaux défis

L'extension internationale a lancé un défi nouveau aux coopérateurs : pour « jouer dans la cour des grands », MCC a besoin de créer des entreprises-relais hors du Pays Basque et hors de l'Espagne, mais elle ne trouve pas toujours une équipe de travailleurs prête à fonder une coopérative. Dans ce cas le groupe crée une entreprise de type capitaliste, comme ferait une multinationale, et parfois en joint venture. Le résultat est que sur un total de 68260 emplois en 2003 (ils n'étaient que 25322 en 1992), plus de la moitié ne sont pas des coopérateurs … Le groupe étudie actuellement des formules qui permettraient de faire participer les salariés non-coopérateurs à la propriété et à la gestion de l'entreprise. La transformation des entreprises à l'étranger en coopératives n'est pas envisagée pour l'instant, mais n'est pas exclue pour l'avenir.

Au Pays Basque, 20% des salariés des coopératives de MCC ne sont pas coopérateurs … mais ils le deviennent le plus souvent au bout de deux ou trois ans : le groupe les y incite en leur proposant une formation à la gestion.

Autre problème : les ressources financières du groupe ne suffisent pas toujours à apporter aux entreprises les capitaux nécessaires à leur développement. La chaîne de distribution Eroski résout ce problème en émettant depuis 2002 des titres de participation dont la rémunération est fixe et garantie, et qui sont attractifs pour les investisseurs. Ce recours à l'investissement privé crée bien sûr une contrainte financière pour la coopérative, mais ne met pas en danger son autonomie, les investisseurs extérieurs n'ayant pas de pouvoir sur la gestion de l'entreprise. Est donc préservé le principe selon lequel le capital est un moyen au service de l'entreprise et de ses travailleurs, et non l'inverse.

Par Joël Martine

---

p.257. Voir aussi *Pour un secteur de la propriété sociale, viable dans l'environnement économique actuel*, article accessible sur http://joel.martine.free.fr, rubrique *alternatives économiques* et dans l'ouvrage collectif *Le Socialisme de marché à la croisée des chemins*, dir. Andréani, éd. Le Temps des cerises, 2004.